

公立学校の教員給与の決定要因に関する一考察

生涯教育計画コース 山中 秀幸

A Study focusing on the Determinant Factors of a Teachers' Pay of Public Schools

Hideyuki YAMANAKA

The purpose of this paper is to clear the determinant factors of a teachers' pay with comparison, externally between teacher and administrative occupation, internally between primary, junior high, and high school.

By comparison between occupational descriptions, it is shown clearly that a difference is in the rise-in-pay pattern.

Its attention is paid to the control function especially to the local self-governing body of the Grant system. And it proves the hypothesis that Pay of the public high school teacher that should exist outside the limit of the Grant system is, in response to influence of elementary-and-junior-high-schools teachers' pay level, indirectly under control of the Grant system.

目次

I. 問題関心

- A. 現在の教員給与をめぐる議論
- B. 義務教育費国庫負担金の一般財源化の動き
- C. 本研究の目的

II. 教員の給与システム

III. 分析

- A. 経験年数ごとの給与の決定要因の分析
- B. 県間格差の決定要因の分析

IV. 考察

I. 問題関心

A. 現在の教員給与をめぐる議論

地方公務員である教職員は、公務員制度の中でも特殊なシステムに置かれている。それを支えているのが、特に公立小中学校教員に対して適用される義務教育費国庫負担制度と、教育公務員特例法・人材確保法等の教員給与の特例である。そのシステムの評価をめぐっては、教員を統制管理するための手段であるという批判的見方と、重要な教育条件である教員の安定的確保と格差是正を目的とするという肯定的な評価が並存している。

しかし、今日、

1)分権改革と財政構造改革で、負担金制度の廃止

や交付税化、一般財源化の論議

2)公務員制度改革に連動して、一般公務員の改革に則して能力給等の導入や人材確保法廃止など教員給与や身分の見直しの論議

3)学校改革の論議に連動して、教員人事をめぐる都道府県と市町村との権限見直し、問題教員の他部局への配置換え等の教員の人事管理・身分の見直し論議

という教育行政の外在的・内在的な法制改革や政策見直しが行われている中で、これまでの教員の給与・人事管理政策を支えてきた法制度の根幹が大きな見直しに直面している。

そこで、旧来のそれら教員給与・人事を支えていた法制度が実際にどのように機能し、いかなる問題を生みだしてきたのか、また、これら法制度が現在進行している方向で廃止ないし見直しが行われた場合には、自治体における教員給与・人事管理政策にいかなる影響が生じてくると考えられるかなどの検証が不可欠で重要な課題となっている。

B. 義務教育費国庫負担金の一般財源化の動き

1. 小泉政権の三位一体の改革

特に現在、前節1)の視点からの、義務教育費国庫負担金制度の改革が叫ばれている。小泉政権下において、2003年5月、地方分権改革推進会議は「『事務・事

業の在り方に関する意見書』のフォローアップ結果」をまとめ、「重点的に推進すべき項目」として4分野11項目を指摘した。その中に義務教育費国庫負担制度も含まれており、対象経費の見直し、定額化・交付金化、全額一般財源化、事務・栄養職員の一般財源化等を検討するべきであると指摘された。また、2003年6月の「骨太の方針2003」では、2006年末までに負担金・補助金を4兆円分削減する方針が示され、義務教育費国庫負担金もその対象として検討されることとなった。

また、地方の動向としても、2003年11月に全国知事会による三位一体改革案のまとめの中で「9兆円分の負担金・補助金を廃止または削減すべき」とされ、義務教育費国庫負担金を含めた負担金・補助金制度の一般財源化を求める意見が示されるようになった。

2. 文部科学省による総額裁量制の提案

上記の動きに対して、文部科学省は、義務教育費国庫負担金制度を弾力化、地方の裁量を増やすことによって、負担金制度そのものの存続を図る戦略をとった。それが「総額裁量制」である。省庁レベルでは、2003年11月5日の関係省庁の事務次官級協議において、御手洗文部科学事務次官による説明がなされている。国会で初めて「総額裁量制」という言葉が出てきたのは2004年1月23日の衆議院予算委員会である。

石井副大臣： …文教関係については、義務教育費国庫負担制度の見直しを進める中で、総額裁量制の導入及び教職員の加配措置の運用弾力化といった措置を講じるとともに、退職手当等に係る一般財源化分につき、特例的な交付金により暫定的に財源措置を講じているほか、確かな学力、豊かな心の育成等の教育改革の推進、競争的な環境のもとでの個性あふれる大学づくりに努めることとしております。

そして2004年4月1日、政令第157号によって、総額裁量制は導入された。その特徴は以下のようなものである。

- 1) 国庫負担金の最高限度額の算定方法の変更
「特定県」と「一般県」区分、給料・諸手当の種類ごとの区分の廃止
- 2) 「実支出額の二分の一国庫負担」から「算定総額」へ
 - a) 「基礎給料月額」
基礎給料表と経験年数別実数に基づいて

算出

教員…国家公務員の俸給、人確法の優遇措置を踏まえて文科省が作成
栄養・事務職員…国家公務員の俸給を踏まえて作成

b) 「諸手当」

手当の種類ごとに、国家公務員の給与及び人確法の優遇措置などを勘案して、毎年度、文部科学大臣が財務大臣と協議して定めるところにより各都道府県ごとに算出

3) 職員4区分の廃止

一般教職員、再任用常勤教職員、再任用短時間勤務教職員、非常勤講師

3. 総額裁量制への反応

文部科学省が義務教育費国庫負担金制度の存続を図って導入した総額裁量制であるが、それに対して政府がどのように考えていたかという点、例えば以下の国会答弁にあるように、「骨太の方針」で示された2006年末の補助金削減期限までの税源維持の論理として捉えていたようである。

谷垣財務大臣： 税源移譲の対象については、個別事業の見直しを行って、個別補助金の性格などを見ながら大体八割ぐらいをめどに移譲していく。…(略)…補助金改革がそのまま税源移譲に結び付くというわけではない形になっております。…(略)…あくまで地方の自主性、自由度を高めていくというのが第一の目的でありますけれども、現下の国、地方の財政状況を見ますと、併せてスリム化も行わないと、なかなかこの目的が達成できないという形になっております。それで、十六年度においては、まず補助金について事務事業の見直しを行いまして、例えば義務教育費の国庫負担制度については、教職員の給与水準などを地方が自主的に決定できるという総額裁量制を入れるとか…

他方、地方自治体はこの制度に敏感に反応している。2003年12月の全国知事会社会文教委員会では、負担金改革に対し以下のような慎重論が相次いだ。

- 1) 総額裁量制によって地方の使い勝手がよくなったので、しばらくはその運用を見てみたい
- 2) 教育の分野で、国と地方がどのように役割分担

をしていくのかの議論がないまま、金目だけに着目して一般財源化をはかるのは軽率だ

- 3) 地方に財源が渡されても、義務的な内容が多くて自由度は高まらない
- 4) 一般財源化して地方に移譲されると、地方によって財源に大きなばらつきが出る結果、ほとんどの県で、義務教育の経費が確保できなくなる

また、2004年3月の知事・市長による「21世紀臨調」提言では、「義務教育費の一般財源化を実施してしまうと、それだけで、政府の約束した4兆円分の削減を満たしてしまうので、他の補助金には手がつけられなくなる」として、地方自治体としては、裁量が確保された総額裁量制は現状を維持して、その分他の補助金の廃止を求めるという選択肢もあり得ると指摘された。

C. 本研究の目的

近年の義務教育費国庫負担金をめぐる議論は上述のようなものであったが、2004年8月の全国知事会において改革推進論・慎重論が議論された結果、地方自治体側からも2006年度までに義務教育費国庫負担金のうち中学校分を削減項目に盛り込むことに決定した。

今後、義務教育費国庫負担金制度のあり方をめぐってさらなる議論が予想されるが、そこでは、負担金制度が実際にどのような機能を果たしてきたのかについての検証が必要不可欠である。

現行の地方自治制度においては、地方自治法第2条3項によって教育に関する事務は地方の仕事であるとされ、地方財政法第9条には、その経費は一部例外を除いて地方が全額を負担する旨が記されている。学校教育法には、上記の規定を受けて、「学校の設置者は、その設置する学校を管理し、法令に特別の定めのある場合をのぞいては、その学校の経費を負担する」という、いわゆる設置者負担主義が明示されている(第5条)が、それにも関わらず、国から地方に交付される教育費の国庫負担金・補助金は実際にはかなりの金額となっている。特に義務教育費国庫負担法に基づく公立の小・中学校教職員の給与に対する国庫負担金制度は、国による地方への財政保障の一形態として議論され、時にはそれが国による地方自治体のコントロールを担保し、地方自治体の自律性を阻害するものとして把握されてきた。

しかしながら、これらの議論では、国庫負担金制度が、地方自治体を統制する機能を持つということを所与のものとして扱ってきており、その実証はこれまで十全に行なわれてこなかったと指摘せざるを得ない。

事実、国庫負担金制度のコントロール機能が働いているとすれば公立小・中学校の教員給与は国の統制によって平準化されていることが推測されるが、実際には県間格差が存在することが確認される。図1は教員単位給与額の変動係数¹⁾を示すものである。

図1 教員単位給与の変動係数の推移

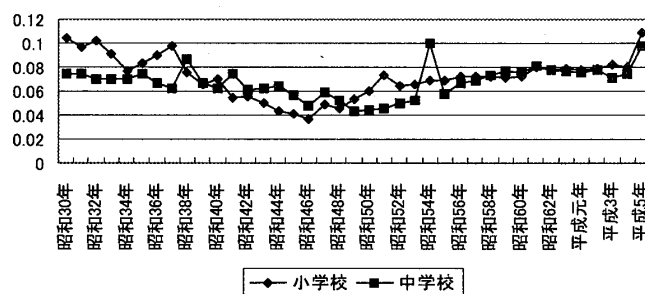


図1より、小学校・中学校ともに、確かに県間格差が存在していること、戦後、縮小し続けてきたその格差が、昭和50年台に拡大傾向に転じたことが明らかとなっている。

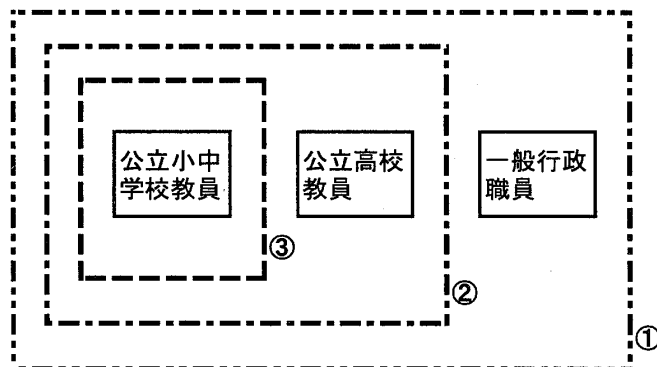
本研究は上記の視座より、昭和50年台前半の教員給与システムに焦点を合わせて、国の統制機能、地方の自律性を分析することを目的とする。特に次章で説明するように、地方公務員給与システムとして一般行政職公務員と小中学校教員の間位置する高等学校教員の給与システムを扱うことによって、給与決定メカニズムにおける自律性の制約要因としての義務教育費国庫負担金制度の機能を明らかにすることを目的とするものである。

II. 教員の給与システム

図2はそれぞれの公務員の給与システムの位置づけを示すものである。

①で示されているのは、一般行政職員にも教員にも

図2 公務員給与システムの枠組み



共通して掛かる仕組み、地方公務員としての教員に働く給与システムである。

「教育公務員特例法」

(身分)

第三条 国立学校の学長、校長、教員及び部局長は国家公務員、公立学校の学長、校長、教員及び部局長並びに教育長及び専門的教育職員は地方公務員としての身分を有する。

「地方公務員法」

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

上の地方公務員法第24条で示されているのは、「職務給の原則」「均衡の原則」と呼ばれるものである。

②で示されるのは教員と一般行政職員との差異である。

「教育公務員特例法」

(給与、勤務時間その他の勤務条件)

第二十五条の五 公立学校の教育公務員の給与の種類及びその額は、当分の間、国立学校の教育公務員の給与の種類及びその額を基準として定めるものとする。

「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」

(定義)

第二条 この法律において、「義務教育諸学校等」とは、学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)に規定する小学校、中学校、高等学校又は盲学校、聾学校若しくは養護学校の小学部、中学部若しくは高等部をいう。

2 この法律において、「教育職員」とは、校長、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師(常時勤務の者に限る。)、実習助手及び寮母をいう。

(国立の義務教育諸学校等の教育職員の教職調整額の支給等)

第三条 国立の義務教育諸学校等の教育職員(一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十

五年法律第九十五号。以下「給与法」という。)別表第五の教育職俸給表(二)又は教育職俸給表(三)の適用を受ける者に限る。第三項及び第七条において同じ。)のうちその属する職務の等級がこれらの俸給表の二等級又は三等級である者には、その者の俸給月額額の百分の四に相当する額の教職調整額を支給する。

教育公務員特例法第25条の5は、一般に準拠規定と呼ばれるものである。地方公務員である公立学校の教員については、それぞれの公立学校の所在する都道府県の条例で定めることになっている。しかしながら、教育公務員の職務は国公立学校を問わず同質性が強く、学歴及び資格取得の状況についてもほぼ同様となっていること、及び、学校教育及びそれに従事する教育公務員の特殊性にかんがみ、教育公務員については原則として全国的に同一の給与制度を確保することが望ましいと考えられた。また、「均衡の原則」からも、国の国家公務員給与制度に準じて、地方自治体が地方公務員の給与制度を定めることが求められていた。

そのため、地方公務員である公立学校の教員の給与については、この準拠規定によって、同様の給与制度・運用の結果として、給与水準も、原則として、国立学校の教員の給与と同一に保たれるべきものとされたのである。

③で示されるのは小中学校教員と高校教員との差異である。

「義務教育費国庫負担法」

(教職員給与費の国庫負担)

第二条 国は、毎年度、各都道府県ごとに、公立の小学校、中学校並びに盲学校及びろう学校の小学部及び中学部(以下「義務教育諸学校」という。)の義務教育に要する経費のうち、市(特別区を含む。)町村立の義務教育諸学校に係る市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条に掲げる職員の給料その他の給与(以下「教職員給与費」という。)並びに都道府県立の盲学校及びろう学校に係る教職員給与費について、その実支出額の二分の一を負担する。但し、特別の事情があるときは、各都道府県ごとの国庫負担額の最高限度を政令で定めることができる。

すなわち、法律に定められた給与システムにおいて

は、公立高校教員は義務教育費国庫負担金制度の枠外である、ということが確認される。

Ⅲ. 分析

A. 経験年数ごとの給与の決定要因の分析

前章で概観したように、地方公務員としての身分を有する公立学校の教員の給与に関しては「均衡の原則」および準拠規定によって、その県間格差が少ないことが法的に求められている。

しかしながら実際には、図1で示したように、県間格差が存在していること、特に昭和50年台に格差が拡大したことが明らかとなっている。

それでは、昭和50年台において観察されるこの教員給与の格差は一般公務員のそれと比較して、どの程度のものなのであろうか。自治省の行政局公務員部給与課が公表している『地方公務員給与実態調査結果』における、小・中学校教育職(大学卒)、高等学校教育職(大学卒)、一般行政職(大学卒)の都道府県別平均給料月額値を用いて、昭和53年度を対象に、経験年数の第Ⅰ期(1年未満)から第Ⅺ期(30年以上35年未満)まで²⁾の各期ごとに平均値と標準偏差を求め、そこから変動係数を出した。経験年数による変動係数の推移を示したものが図3である。

図3 昭和53年度の変動係数

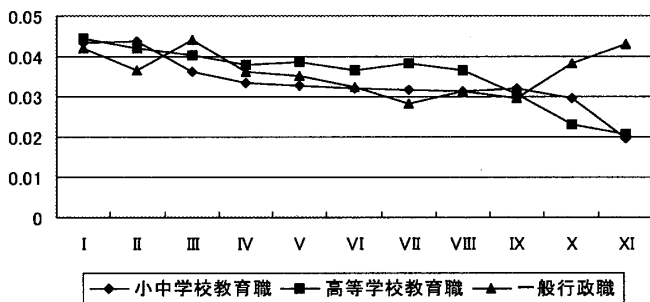


図3から言えることは、第X期、第XI期において教育職と行政職の傾向に差が見られるものの、変動係数はほぼ似たような曲線を描くということである。すなわち、給与における県間格差は初任給およびその後数年においてもっとも顕著となり、その後昇給していくにしたがってその差は狭まっていくということが指摘される

それでは、図3をもって、小中学校教員、高校教員、一般行政職員の昇給システムの県間格差発生メカニズムは同質のものであると言えるであろうか。

そこで、昭和51年度から昭和55年度までを通して、

各経験年数の平均給料月額と財政力指数との関係を調べることとした。それが表1～3である。

表1 小中学校教育職(大学卒)

		昇給パターン				合計
		A	B	C	D	
財政力指数	a	3	5			8
	b	13		7		20
	c	17	5	7	17	46
	d	3	12	25	53	93
	e	10		9	49	68
合計		46	22	48	119	235

表2 高等学校教育職(大学卒)

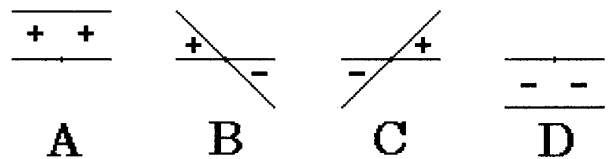
		昇給パターン				合計
		A	B	C	D	
財政力指数	a	3	5			8
	b	14	1	3	2	20
	c	26	4	4	12	46
	d	20	8	31	34	93
	e	9		11	48	68
合計		72	18	49	96	235

表3 一般行政職(大学卒)

		昇給パターン				合計
		A	B	C	D	
財政力指数	a	8				8
	b	14	2	3	1	20
	c	14	12	10	10	46
	d	9	10	19	55	93
	e	1	13	12	42	68
合計		46	37	44	108	235

これらのクロス表において財政力指数はa(1.0以上), b(0.7以上1.0未満), c(0.5以上0.7未満), d(0.3以上0.5未満), e(0.3未満)の5段階に分類してある。また、昇給パターンについては、各年度、各職種、各経験年数ごとに平均給料月額の全国平均値と各都道府県の値の差を求め、それらを経験年数15年(第Ⅶ期と第Ⅷ期の間)を区切りとしてその前後でまとめる³⁾ことで、図4に示した4パターンに分類したものである。

図4 昇給パターンの分類



では、表1～3からどのようなことが読み取れるであろうか。第一に指摘されるのは、教員の昇給パターンは小中学校も高等学校もパターンB、すなわち、初任時には全国平均より高めの給料で、その後経験年数を重ねるにつれて、つまりは昇給するにつれて全国平均を下回るようになる、という昇給パターンが一般行政職と比較して少ないということである。さらに観察すると、その現象が起きているのは財政力指数が分類cおよびeの地方自治体群でそうした傾向が観察されること、特に財政力指数e(0.2以下)の自治体において、

昇給パターンBが減少している分、パターンAが増加していることが確認される。

B. 県間格差の決定要因の分析

図5は時系列による変動係数の推移を示したグラフである。変動係数の算出にあたっては、『地方公務員給与実態調査結果』における、小・中学校教育職(大学卒)、高等学校教育職(大学卒)、一般行政職(大学卒)の各都道府県の「合計」の欄に記入されている、全経験年数を対象とした平均給料月額値を用いている。

図5 平均給料月額の変動係数

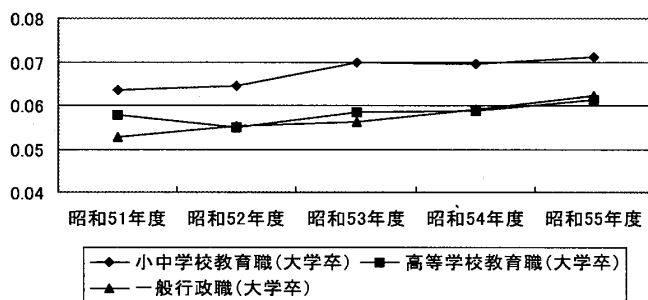


図5のグラフから、高等学校教育職の変動係数、すなわち県間格差は、小中学校教育職のそれよりも一般行政職の方に近いということ、さらに小中学校教育職の県間格差は他の職種と比較して拡大しているということが確認される。

しかしながらこれをもって、例えば小中学校教育職では「均衡の原則」が守られていない、あるいは国庫負担金制度の持つ国のコントロール機能が機能していないことの証左とするのは早計に過ぎる。なぜなら、地方公務員の給与は、職階制と年功序列型を基盤とする、地方自治体の条例によって定められる給料表の運用によって支給されているからである。

したがって、この県間格差が、各地方自治体の公務員の年齢構成の比率の差によって生み出されたものなのか、それとも給料表の数値自体やその運用によって生み出されたものであるのかを明らかにしなければならないのである。

分析を行うにあたって、以下のような変数を設定した。

非説明変数は、各職種、各都道府県の平均給料月額である。今回の分析にあたっては、大卒者をターゲットとしている。なお、昭和51年度から昭和55年度まで複数年度にわたって分析を行うために、消費者物価指数¹⁾をもって補正し、貨幣価値をそろえることとした。

説明変数には以下の3つを設定した。

まず第一に、平均経験年数である。前述したように、教職員を含む公務員の給与は、職階制と年功序列型を基盤とする、地方自治体の条例によって定められる給料表の運用によって支給されている。したがって、県間格差を生み出す要因のひとつとして、各都道府県の公務員の平均勤務年数を挙げることができるであろう。また、この変数は、『均衡の原則』がどの程度遵守されているかを示す変数であるともいえる。なぜなら、格差が平均経験年数のみによって生み出されている場合、それは各都道府県が中央政府の定めた俸給表に沿って、地方公務員の給料表を設定、運用しているということになり、国のコントロールが機能していることを示すからである。なお、本分析において、各都道府県の公務員の平均経験年数は、『地方公務員給与実態調査結果』の値を用いた。

第二の変数として財政力指数が挙げられる。各都道府県が自律性を発揮して給料表を運用すると仮定する場合、その要因として考えられるのが財政力であろう。すなわち、財政力が強い都道府県ほど給与を高額に支給し、財政力が弱い都道府県は最低水準の給与を支給するという仮説が考えられるのである。

第三の変数には、それぞれの職種における大卒者の割合を設定した。地方公務員の給料表において、例えば大学卒と短大卒では初任時の給および号俸が異なり、大学卒の方が高く設定されている。すなわち短大卒は安価な労働力と捉えることができ、その構成比率によって、大学卒の給料が左右されることがあり得ると考えたからである。本分析では、『地方公務員給与実態調査結果』にある各都道府県の大学卒、短大卒の職員数の値から「大学卒/大学卒+短大卒」を算出し、その値を用いてある。

以上のように変数を設定し、重回帰分析を行った。その結果が表4である。

表4 給与の決定要因に関する重回帰分析

標準回帰係数	小中学校教育職	高等学校教育職	一般行政職
定数項	143729.9 **	172990.5 **	109197.9 **
財政力指数	0.1269 **	0.0835 **	0.3336 **
平均経験年数	0.9837 **	0.9290 **	0.7392 **
職員構成比	0.0241	-0.0123	0.0084
自由度調整寄与率	0.8379	0.8023	0.8452

** p < 0.01

表4から分かることは、やはり、地方公務員の給与に最も影響を及ぼしているのは、平均経験年数であるということである。また、財政力があるほど給与は高いことが確認されたが、その影響力は教育職よりも一般行政職において、より高いものであることが確認された。また職員構成比はほとんど影響がなかったことが指摘される。

IV. 考察

以上の分析から、どのようなことが明らかになったと言えるであろうか。

まず、重回帰分析の結果から、次のようなことが言える。昭和50年台前半の高等学校教育職の変動係数、すなわち県間格差の程度は一般行政職のそれと酷似していたが、その要因を調べてみると、一般行政職の場合、それぞれの自治体が財政力を背景に、自律的に給与水準を設定している傾向がある程度見られるのに対して、高等学校教育職の場合には、その格差は教員の平均経験年数の差によって生み出された「見かけ」の格差であることがほとんどであり、その給与システムにおける各決定要因の影響力はむしろ小中学校教育職のそれと酷似していることが明らかとなった。

すなわち、小中学校教育職、高等学校教育職ともに、財政力はある程度は給与水準を左右してはいるものの、一般行政職と比較すると影響力は小さく、言い換えるならば、地方の自律性の発揮の度合いは低いと言える。つまり、国によるコントロール機能が働いていると見ることができる。

では、そのコントロール機能を担保している制度は何なのであろうか。第2章で概観した給与システムを振り返ると、教職員と一般行政職員を区別しているものは準拠規定と教職調整額である。しかし、準拠規定の内実は地方公務員の給与システム全体に掛かる「均衡の原則」の延長に他ならないし、教職調整額は全国一律というその性質上、格差を抑制するようなものとは考えにくい。しかしながら、国のコントロール機能としてもっとも注目される義務教育費国庫負担金制度は、高等学校の教員には法制度上は関係ないはずなのである。

ここで参考となるのは、金井の「標準法ブランド」仮説⁵⁾である。金井は高校の標準定数に関して、まず、義務教育(小中学校)の標準定数が義務教育費国庫負担金によって財源措置が確保されているために地方自治体から尊重されていることを指摘し、義務教育と類似・

同様のシステムに基づいて決定される高校の標準定数も、その延長として尊重されている、と指摘している。

この「標準法ブランド」と同じことが、給与決定システムにおいても起きているのではないかと考えられるのである。まず、義務教育である小中学校教員の給与は、義務教育費国庫負担金制度によって、一定の水準が保たれるとともに、地方の自律性がある程度抑制された形で決定される。そして、小中学校教員と同型同級の給料表によって給与が決定される高校教員についても、小中学校教員とバランスをとるかたちで、間接的に義務教育費国庫負担金制度の影響を受けてしまうのだと推測される。

これは昇給パターンの分析とも一致する。この分析において、小中学校教職員、高等学校教育職ともに、一般行政職と比較して、先高後低型の昇給パターンが少ないことが明らかとなった。特に財政力指数の小さい、すなわち財政力が低い自治体において、教員給与においては先高後高型、つまり全国平均値より高い水準を維持し続けるパターンが多くなることは重要である。これは小中学校教員の給与に関しては義務教育費国庫負担金制度によって国の半額負担措置があることが影響していると考えられる。そして、高校教員の給与に関しては、おそらくは小中学校教員の給与水準に引っ張られるかたちで同様の傾向が見られるようになるのではないだろうか。すなわち、国庫負担金制度が本来制度の枠外にある高校教員の給与水準にまで影響を及ぼしていること、言い換えるならば、国庫負担金制度の法制度を超えた制度機能と考えられるであろう。

以上のことをもって現在の負担金制度改革を捉え直すならば、次のようなことが考えられる。すでに平成11年の法改正によって準拠規定が削除された現在において、義務教育費国庫負担金制度を廃止すれば、その制度対象である小中学校教員は言うまでもなく、おそらくは高校教員についても、その給与水準に関して、「見かけ」ではない実質の県間格差は拡大すると予想される。それは一般行政職に近づくかたち、すなわち財政力による給与水準の決定という側面である。それを地方の自律性の強化と見るか、それとも財政保障制度の弱体化と見るかはそれぞれの論者の視点に依るものとなるであろうが、具体的な現象としては、まず、財政力が低い自治体において、経験年数15年以上のいわゆるベテラン教師の給与水準が低下するという事態が発生する、と推測されるのである。

(指導教官：勝野正章)

註

- 1) 変動係数とは標本の標準偏差を平均値で除することで求められる。データのばらつきの程度を示すという意味では標準偏差と同じであるが、変動係数はさらに平均値で補正することによって、複数のデータ群のばらつきの程度を比較する、例えば本研究のように年度ごとの比較を行うのに有効とされている。
- 2) 『地方公務員給与実態調査結果』には、さらにXII期とも言える「35年以上」の項目が存在するが、職員数の少なさ等を考慮して、本研究では分析の対象から除外している。ただし第三章B節で扱っている同調査結果の「合計」の項目にある値はこの「35年以上」も含むものである。
- 3) この作業において、全国平均値は『地方公務員給与実態調査結果』の「東京都を除く計」の値を用い、各年度各都道府県各期ごとに全国平均値との差を算出し、前期(α)と後期(β)で以下の計算を行った。
$$\alpha = \text{I} + \text{II} + \text{III} + 2 \times \text{IV} + 2 \times \text{V} + 3 \times \text{VI} + 5 \times \text{VII}$$
$$\beta = \text{VIII} + \text{IX} + \text{X} + \text{XI}$$
- 4) 消費者物価指数は、全国値を用いた。平成7(1995)年を100とした場合、昭和51年は60.6、52年は65.5、53年68.3、54年70.8、55年が76.3である。
- 5) 金井利之(2003)「公立小中学校教員給与の算定方式Ⅲ」『自治総研』地方自治総合研究所 pp.89-90